

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПОЧИНОК НАТАЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 657.471.12:69

**ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Тернопіль – 2012

Дисертація на правах рукопису.

Робота виконана в Тернопільському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, професор  
**Задорожний Зеновій-Михайло Васильович,**  
Тернопільський національний економічний університет,  
проректор з наукової роботи,  
завідувач кафедри обліку у виробничій сфері.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор  
**Бондар Микола Іванович,**  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»,  
завідувач кафедри обліку підприємницької діяльності;

кандидат економічних наук, професор  
**Верига Юстина Андріївна,**  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,  
завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту.

Захист відбудеться \_\_\_\_ листопада 2012 р. об \_\_\_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.082.03 в Тернопільському національному економічному університеті за адресою: 46020, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11а, зал засідань.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Тернопільського національного економічного університету за адресою: 46020, м. Тернопіль, вул. Бережанська, 4.

Автореферат розісланий \_\_\_\_ жовтня 2012 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради

М. П. Шаварина

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Визначення ключових факторів досягнення конкурентних переваг і провідного становища на ринку є важливим завданням вітчизняних підприємств в умовах обмеженості ресурсів та глобалізації економіки. Як свідчить світова практика, формування, підготовка та ефективне використання персоналу належать до важливих елементів процесу безперервного вдосконалення економічних відносин на підприємстві. Для вироблення обґрунтованих стратегій і ухвалення раціональних тактичних рішень у сфері управління персоналом необхідна достовірна, оперативна та релевантна інформація. Проте актуальним є не стільки оперативність і повнота інформаційного пошуку, скільки процес контекстного забезпечення обліковими й аналітичними даними про персонал із метою ухвалення ефективних управлінських рішень.

Питаннями, пов'язаними як із загальноекономічними, так і з обліково-аналітичними аспектами, які тією чи іншою мірою характеризують процес формування та порядок надання інформації про персонал підприємства, що відповідає запитам менеджменту, займалися такі вітчизняні й зарубіжні науковці: М. Армстронг, Д. Богиня, М. Бондар, Ф. Бутинець, Ю. Верига, С. Голов, О. Грішнова, Т. Давидюк, І. Демко, О. Добринін, З. Задорожний, Є. Калюга, Н. Королук, Р. Лайкерт, Н. Малюга, Л. Нападовська, Ю. Одегов, О. Петрик, М. Пушкар, Я. Фінц-енц, Е. Фламхольц, К. Шиманська, О. Шоляк, Н. Шульга та ін.

Незважаючи на вагомість та прикладну спрямованість теоретичних досліджень згаданих науковців, нерозв'язаними залишаються проблеми невідповідності сучасних завдань менеджменту загальним положенням традиційної моделі ведення бухгалтерського обліку, неузгодженими законодавчі, нормативні та інструктивні акти, пов'язані з обліком процесу відтворення персоналу.

Необхідність удосконалення теоретичних, організаційно-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо створення та функціонування підсистеми обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом будівельних підприємств обумовлюють актуальність теми, мету, завдання та основні напрями дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри обліку у виробничій сфері Тернопільського національного економічного університету за темами: «Дослідження і розробка теорії, методології, технології та організації обліку, аналізу і аудиту активів, зобов'язань та господарських процесів у підприємствах, закладах» (державний реєстраційний номер 0106U012532), «Теоретико-методологічні основи та практичні аспекти формування і реалізації облікової політики на макро- і мікрорівнях» (державний реєстраційний номер 0111U001035), а також «Дослідження та гармонізація системи бухгалтерського обліку і контролю як інформаційного ресурсу для менеджменту» (державний реєстраційний номер 0111U010354). У межах наукової роботи дисертант розробила теоретичні та методичні положення обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних положень обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом у процесі його відтворення, а також розроблення прикладних рекомендацій щодо їх реалізації на підприємствах будівельної галузі. Для досягнення мети в дисертаційній роботі окреслено такі завдання:

- проаналізувати генезис підходів до процесу управління персоналом підприємства у взаємозв'язку зі зміною інформаційних потреб менеджменту в облікових й аналітичних даних;

- конкретизувати зміст та місце соціально-трудоових категорій, що характеризують людину-працівника у процесі виробництва з метою виокремлення об'єктів обліку й аналізу як інформаційного забезпечення системи управління персоналом;

- дослідити вплив особливостей функціонування підприємств будівельної галузі на розроблення та впровадження системи облікових і аналітичних даних, пов'язаних із відтворенням персоналу;

- проаналізувати наявні теоретико-методичні підходи, концепції щодо відображення інформації про персонал у бухгалтерському обліку;

- розробити теоретичні положення з удосконалення облікового забезпечення управління персоналом за фазами процесу відтворення на основі поєднання операційного та інвестиційного підходу до відображення облікової інформації;

- удосконалити організаційно-методичні засади формування аналітичної інформації в межах процесу відтворення персоналу підприємства;

- окреслити перспективи підвищення інформативності обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом;

- дослідити причинно-наслідкові зв'язки між показниками в межах стратегічного підходу до аналізу ефективності використання персоналу.

*Об'єктом дослідження* є процес формування, використання та розвитку персоналу будівельних підприємств.

*Предмет дослідження* – теоретичні, організаційно-методичні та прикладні положення бухгалтерського обліку й економічного аналізу системи управління персоналом підприємств будівельної галузі.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів пізнання економічних явищ на основі системного підходу.

Для реалізації поставлених у дисертаційній роботі завдань використано такі методи та прийоми: діалектичний метод, історичний і логічний підходи – при дослідженні змін інформаційних потреб менеджменту в облікових й аналітичних даних у контексті розвитку концепцій управління персоналом; методи індукції та дедукції, аналізу і синтезу, абстрагування й аналогії, узагальнення – для обґрунтування теоретико-методичних підходів до обліку та аналізу процесів формування, використання і розвитку персоналу; порівняння – для визначення динаміки показників аналізу персоналу; факторного моделювання – для встановлення причинно-наслідкових зв'язків між показниками, що характеризують реалізацію програм розвитку персоналу та фінансові результати основної діяльності

будівельного підприємства; графічний – для наочної демонстрації організаційних та методичних положень обліково-аналітичного забезпечення системи управління персоналом, а також результатів моделювання складових збалансованої системи показників.

*Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених; міжнародні та національні нормативно-правові документи з питань організації і ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності, оцінки активів, ведення статистичного обліку; статистичні джерела; бухгалтерська й статистична інформація підприємств будівельної галузі; довідкові та інформаційні видання.*

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в розробленні теоретичних, методичних, організаційних положень і практичних рекомендацій щодо формування підсистеми обліково-аналітичного забезпечення в контексті процесного підходу до системи управління персоналом підприємств будівельної галузі.

У процесі дослідження одержано результати, для яких характерна така наукова новизна:

*вперше:*

- розроблено організаційно-методичні положення з формування інформації про витрати на персонал у бухгалтерському обліку на основі поєднання інвестиційного (для відображення витрат на формування і розвиток персоналу) та операційного (для відображення витрат на використання персоналу) підходів з урахуванням процесу відтворення персоналу будівельних підприємств;

*удосконалено:*

- класифікацію витрат за ознакою належності до конкретних етапів процесу відтворення персоналу підприємств будівельної галузі: витрати на формування персоналу за напрямками залучення (наймання в штат; лізинг, аутстафінг, темпінг; аутсорсинг; заповнення вакантної посади (робочого місця) власними резервами); витрати на використання персоналу, зокрема, витрати на виплати працівникам та витрати на персонал соціального спрямування; витрати на розвиток персоналу відповідно до програм розвитку, що підвищує аналітичність інформації бухгалтерського обліку через відображення витрат на рахунках із метою прийняття ефективних управлінських рішень;

- синтетичний та аналітичний облік формування і розвитку персоналу з використанням відповідних рахунків бухгалтерського обліку (запропоновано розширити інформацію про персонал шляхом її відображення на додатковому субрахунку 129 «право на використання кваліфікації працівників на основі договору про найм (про підвищення кваліфікації)», за умови фінансування підприємством витрат на персонал у зв'язку з: виробничою необхідністю; технічними, технологічними чи організаційними змінами на підприємстві);

- методичні підходи до формування аналітичної інформації про персонал підприємства з використанням системи кількісних і якісних показників (чисельності персоналу, витрат на персонал, економічної ефективності формування, використання та розвитку персоналу);

*дістало подальший розвиток:*

– понятійний апарат нормативно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку для характеристики витрат на персонал, а також взаємозв'язків між ними («виплати працівникам» визначено як усі форми винагород та компенсацій, що їх надає підприємство працівникам за виконану роботу (надані послуги); «витрати на оплату праці» визначено як витрати на виплати працівникам; «поточні виплати» обґрунтовано розподіляти на: основну заробітну плату; додаткову заробітну плату; інші заохочувальні та компенсаційні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники виконують відповідну роботу тощо, в т. ч.: виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час), що не підлягають накопиченню; премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають виплаті в тому ж звітному періоді, що й виконання робіт, а також виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок коштів підприємства) з метою впорядкування бухгалтерської термінології та підвищення її теоретико-практичної значимості;

– теоретичні положення з формування інтегрального підходу до визначення економічної та соціальної ефективності використання персоналу підприємства і надання відповідної інформації її користувачам у вигляді Звіту про економічну ефективність використання персоналу та Звіту про соціальну ефективність використання персоналу;

– порядок встановлення причинно-наслідкових зв'язків між показниками, що характеризують виконання програми розвитку персоналу та фінансові результати основної діяльності будівельного підприємства, на основі факторного моделювання складових системи збалансованих показників.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у можливості використання прикладних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-методичних положень у підсистемі бухгалтерського обліку та економічного аналізу як елементів інформаційного забезпечення системи управління персоналом будівельних підприємств.

Результати дослідження були використані при внесенні змін до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» Міністерством фінансів України (довідка № 31-08410-07-17/10300 від 23. 04. 2012 р.).

Основні теоретичні положення та практичні рекомендації впроваджено в практичну діяльність: ЗАТ «Проектно-будівельне об'єднання «Львівміськбуд» (довідка № 15/163 від 05. 05. 2011 р.), ТДВ «Будівельно-монтажна фірма «Івано-Франківськбуд» (довідка № 05-602 від 01. 06. 2011 р.), ТОВ «Тернопільбуд» (довідка № 01/05 від 12. 01. 2012 р.).

Окремі результати дослідження використовують у навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету (довідка № 126-26/596 від 6. 03. 2012 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є результатом самостійно проведеного наукового дослідження. Всі розроблені положення, узагальнення та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто автору.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і результати дослідження, викладені в дисертації, доповідались, обговорювались й отримали позитивну оцінку на всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Сучасні тенденції та проблеми розвитку інвестиційно-будівельного комплексу» (м. Тернопіль, 2007 р.); «Розвиток економіки України в умовах глобалізації» (м. Харків, 2011 р.), а також на міжнародних науково-практичних конференціях: «Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні» (м. Тернопіль, 2010 р.); «Підприємницька діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання» (м. Київ, 2010 р.); «Сучасні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки» (м. Луцьк, 2010 р.); «Стан, проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу і контролю в умовах сучасних концепцій управління» (м. Львів, 2011 р.); «Розвиток бухгалтерського обліку, контролю та аналізу у сучасних концепціях управління» (м. Судак, 2011 р.); «Реформування економіки України: стан та перспективи» (м. Київ, 2011 р.).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертаційного дослідження викладено у 14 наукових працях загальним обсягом 4,09 друк. арк., з яких: 8 праць, в котрих опубліковані основні наукові результати.

**Структура та обсяг дисертаційної роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст викладено на 189 сторінках. Дисертація містить 24 таблиці і 18 рисунків, 18 додатків, розміщених на 24 сторінках. Список використаних джерел налічує 193 найменування і займає 14 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

У розділі 1 «Теоретико-методичні засади обліку й аналізу в системі управління персоналом» досліджено вплив зміни концептуальних підходів до системи управління персоналом на інформаційні потреби менеджменту, визначено зміст та місце соціально-трудова категорій, що характеризують роль людини-працівника у процесі виробництва, охарактеризовано вплив особливостей будівельної галузі на реалізацію функцій обліку й аналізу в управлінні персоналом.

За останні 30–40 років ставлення менеджменту до персоналу корінним чином змінилося. У зв'язку з цим відбулося послідовне зміщення акцентів на цілісний гуманістичний підхід, в основі якого – довготерміновий розвиток інтелектуального і трудового потенціалу працівника, що дає змогу підтримувати та підвищувати результативність діяльності організації. У ході дослідження визначено, що необхідністю переорієнтації управління персоналом стало усвідомлення людьми своєї ролі у виробництві під впливом переходу від задоволення потреб нижчого рівня (фізико-фізіологічних) до задоволення потреб вищого рівня (підвищення соціальної значимості, самореалізація, самовираження). Крім того, встановлено, що в Україні найнижчий рівень витрат на робочу силу (рис. 1): він становить четверту частину середнього рівня таких витрат в країнах Європейського Союзу (станом на 2010 рік згаданий показник дорівнював 3754 грн., а в будівельній галузі – 2982 грн.). Питома вага витрат на оплату праці (найвагомий структурний елемент витрат на утримання робочої сили – більше 90%) в структурі операційних витрат вітчизняних

підприємств становила лише 5,9 %, а в будівельній галузі – 8,7 %. Наведені дані свідчать про зниження ролі людських ресурсів в процесі виробництва як на рівні підприємств (відсутність соціально-відповідального ведення бізнесу, використання мінімальних тарифних ставок (окладів) для працівників, мізерність або й відсутність витрат на персонал соціального спрямування), так і на загальнонаціональному (не встановлюються нормативи рівня витрат на оплату праці відносно обсягів виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг)).

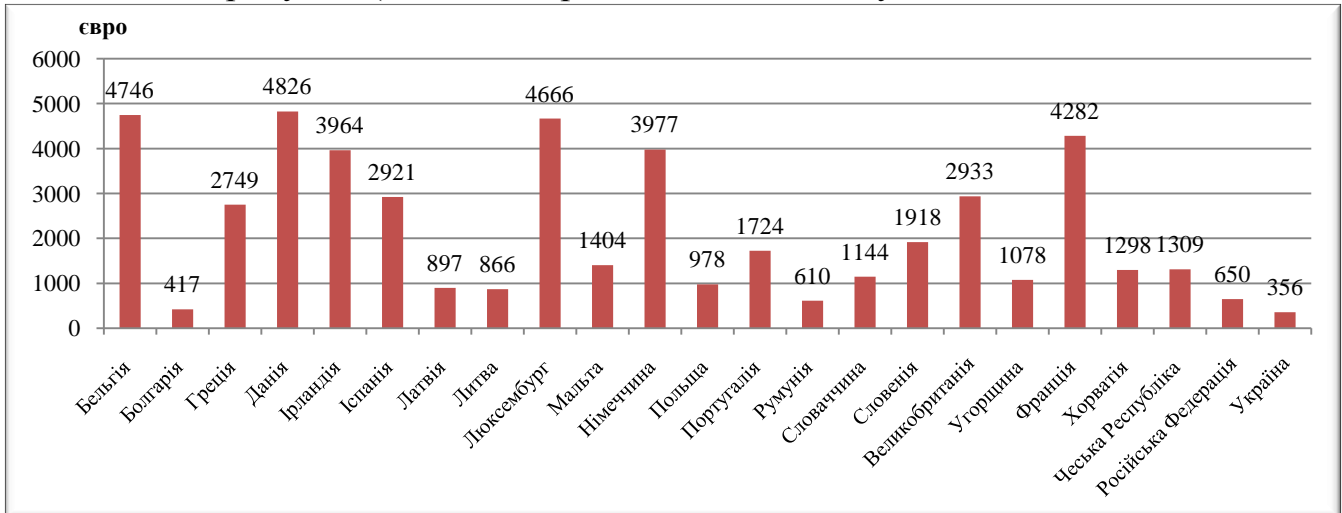


Рис. 1. Діаграма порівняльної характеристики витрат на робочу силу в країнах Європейського Союзу, Російській Федерації та Україні в середньому на одного працівника за місяць у 2009 році<sup>1</sup>

У зв'язку з вищенаведеним, у дисертації обґрунтована необхідність адекватної зміни методики інформаційного забезпечення менеджменту персоналу шляхом: виокремлення відповідних об'єктів обліку та аналізу, що характеризують кількісні та якісні зміни персоналу підприємства в процесі його відтворення і їх вплив на фінансові результати; перегляду традиційних принципів обліку та методів оцінки персоналу; застосування системи фінансових і нефінансових показників для характеристики облікової інформації, пов'язаної з використанням персоналу підприємства, у звітності.

На основі аналізу методичних підходів до управління окреслено пріоритети можливостей їх застосування відносно системи управління персоналом підприємства. Враховуючи необхідність формування й використання системи показників та критеріїв оцінки ефективності реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом підприємства, обґрунтовано доцільність акумулювання даних у контексті процесного підходу, котрий характеризується послідовністю управлінських дій із метою перетворення фінансових ресурсів у вигляді вкладень у формування, використання і розвиток персоналу в якісний та кількісний приріст людських ресурсів, що забезпечує розвиток і досягнення цілей підприємства, потреб персоналу.

Аналіз поглядів науковців на роль та місце людини-працівника у виробництві дав змогу простежити еволюцію концептуальних підходів: від технократичного, за

<sup>1</sup> Джерело: за даними Євростату станом на 03. 10. 2011 р.



якого людину розглядають елементом процесу виробництва – статтею витрат, котрі необхідно мінімізувати з метою досягнення більших прибутків протягом короткотермінового періоду, до гуманістичного, де людські продуктивні здібності – основний капітал підприємства; людина – найефективніший об’єкт інвестування; персонал – це найцінніший актив (ресурс), який потрібно нагромаджувати, використовуючи інтенсивний підхід для забезпечення довготривалої фінансової стійкості підприємства в конкурентному ринковому середовищі.

Зміна парадигми управління персоналом і концептуальних підходів до ролі та місця людини у процесі виробництва не зумовлює відміну понять, що тією чи іншою мірою на певному економічному рівні характеризують людину як економічного суб’єкта. Вона сприяє виникненню нового бачення взаємозв’язків між зазначеними категоріями, а також зміні підходів до визначення їх сутності: уточнення та розширення відповідно до розвитку економічної науки і вимог менеджменту (рис. 2).

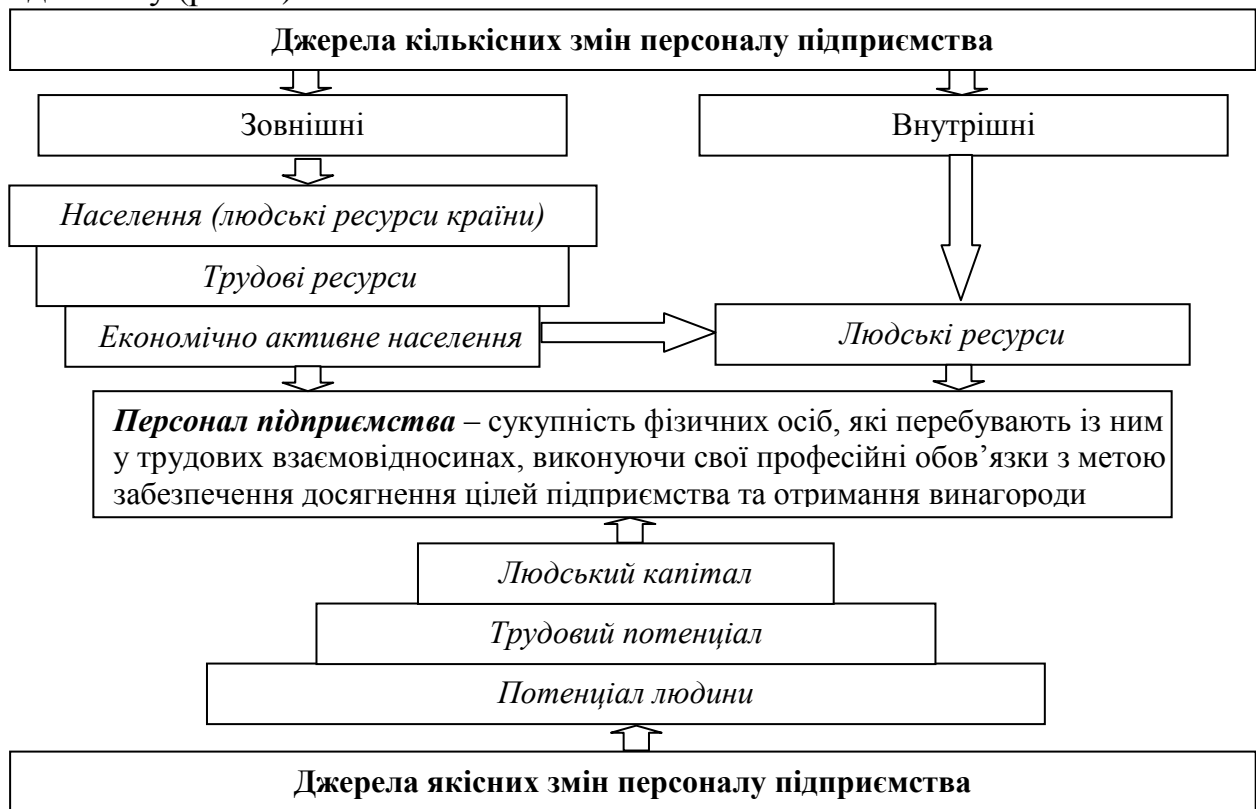


Рис. 2. Джерела формування кількісної та якісної складових персоналу підприємства

Аналіз функціональних підходів до системи управління персоналом з урахуванням особливостей діяльності підприємств будівельної галузі дав змогу окреслити функціональні етапи управління персоналом: формування, використання та розвиток персоналу (в межах функцій бухгалтерського обліку та економічного аналізу). При цьому визначено, що бухгалтерський облік характеризує кількісний аспект, а економічний аналіз – якісний і стратегічний аспекти етапів формування, використання та розвитку персоналу.

Наявні облікові й аналітичні показники, що характеризують персонал підприємства, неспроможні задовольнити інформаційні потреби менеджменту. В цьому зв’язку доведено, що інформаційна система, яку формують бухгалтерський

облік та економічний аналіз для забезпечення потреб управління персоналом на основі процесного підходу з урахуванням специфіки будівельної галузі, повинна:

1) мати вигляд системи показників, що достатньо характеризують як специфічні властивості виробничої системи будівельного підприємства, так і її взаємини з навколишнім середовищем, котрі впливають на формування, використання та розвиток персоналу;

2) до її показників слід виставляти такі вимоги: об'єктивність, наочність, взаємозалежність (відсутність кореляції з іншими показниками), легкість і зручність вимірювання, мінімальна, але достатня кількість, відповідність рівневі управління (потребам управління на цьому рівні);

3) показники, що застосовуються при її формуванні, мають характеризувати персонал будівельного підприємства за категоріями (будівельно-виробничий, загальновиробничий та адміністративний персонал);

4) показники витрат і показники ефективності понесення таких витрат на персонал повинні відповідати рівням ціноутворення в будівництві (локальний та об'єктний кошториси, зведений кошторисний розрахунок) та місцям їх виникнення;

5) аналітичні розрахунки, пов'язані з визначенням ефективності використання працівників, мають бути узгоджені з цілями і результатами діяльності відповідних категорій працівників, та підрозділів, до яких вони належать, оскільки кожна з категорій персоналу має свій вплив на досягнення поточних і стратегічних цілей.

Така система повинна надавати: інформацію про чисельність, структуру персоналу та її відповідність виробничим потребам на всіх етапах його «життєвого циклу»; інформацію про структуру витрат на персонал та їх вплив на результати діяльності підприємства на всіх стадіях внутрішньофірмового руху працівників від набору до вибуття: формування, використання, розвитку, вибуття; інформацію про економічну та соціальну ефективність використання персоналу.

У розділі 2 «Облікове забезпечення системи управління персоналом» розкрито методичні підходи до відображення інформації про персонал в бухгалтерському обліку, обґрунтовано організаційно-методичні положення обліку процесів формування, використання та розвитку персоналу.

У зв'язку з виникненням інтересу до персоналу як до важливого ресурсу підприємства, у використанні якого приховані значні резерви, з'явилась необхідність створення альтернативних концепцій обліку людських ресурсів по відношенню до чинної практики, базованої на стандартах бухгалтерського обліку. Це призвело до численних спроб розроблення нових і вдосконалення наявних методів відображення реальної вартості людських ресурсів задля її капіталізації та внесення до складу активів підприємства. Однак, у зв'язку з відсутністю єдиного об'єктивного теоретико-методологічного забезпечення такий інвестиційний підхід до відображення даних про персонал в обліку не набув широкого визнання і застосування інакше, ніж на рівні внутрішньогосподарського обліку.

Дослідження існуючої загальноприйнятої методики відображення інформації про персонал в обліку (в структурі витрат операційної діяльності) – операційного підходу, що є частково результатом акумулювання даних про витрати на утримання робочої сили вітчизняних підприємств у рамках статистичного спостереження, дало

змогу визначити невідповідність продукованої інформації потребам менеджменту персоналу з позицій процесу його відтворення.

При формуванні облікового забезпечення управління персоналом доведена економічна необхідність виокремлення з потоку даних будь-якого підприємства інформації про відтворення персоналу з метою її подальшого аналітичного опрацювання, контролю та прийняття раціональних управлінських рішень. У зв'язку з цим у дисертації обґрунтована потреба визначення структури витрат за ознакою належності до етапів відтворення персоналу підприємств будівельної галузі (витрати на формування персоналу за напрямками залучення та категоріями персоналу: наймання в штат; оформлення працівника в лізинг, аутстафінг, темпінг; аутсорсинг; заповнення вакантної посади (робочого місця) власними резервами; витрати на використання персоналу, зокрема, витрати на виплати працівникам та витрати соціального спрямування; витрати на розвиток персоналу відповідно до програм розвитку), що забезпечить аналітичність та більшу інформативність бухгалтерського обліку.

Із огляду на необхідність удосконалення теоретико-методичних положень бухгалтерського обліку в зв'язку зі зміною парадигми управління персоналом обґрунтовано можливість поєднання інвестиційного (в межах процесів формування і розвитку персоналу) та операційного (в межах процесу використання персоналу) підходів до відображення інформації про персонал в обліку за фазами його відтворення (рис. 3).

Використання інвестиційного підходу обумовлене відповідністю визначених об'єктів обліку (прав на використання кваліфікації працівників на основі договору про найм чи підвищення кваліфікації) критеріям визнання нематеріальними активами. Підтвердженням останніх є те, що вартість цих активів може бути достовірно визначена (за первісною вартістю – оплата послуг кадрових агентств, тренінгів, навчання; вартість навчальних програм, у т. ч., програмних продуктів); у результаті їх збільшення передбачається в майбутньому отримання певних економічних вигод; вони контролюються підприємством (за наявності відповідних трудових угод, контрактів про підвищення кваліфікації).

Відображення інвестицій у формування та розвиток персоналу в складі активів потребує їх декапіталізації. В дисертації обґрунтована можливість списання витрат, пов'язаних із найманням чи підвищенням кваліфікації персоналу, на поточні витрати операційної діяльності підприємства рівними частинами впродовж дії відповідного договору. У випадку, якщо понесені витрати на формування чи розвиток персоналу не дали очікуваного результату, їх списання запропоновано одноразово відносити на інші операційні витрати підприємства.

Застосування операційного підходу полягає в групуванні та відображенні витрат на використання персоналу за визначеною в дисертації структурою: витрати на поточні виплати працівникам (основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники виконують відповідну роботу; виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок коштів підприємства) та витрати соціального спрямування.

В межах поточних виплат виокремлюються також виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час), що не підлягають накопиченню; премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають виплаті у тому самому звітному періоді, що й виконання робіт.



Рис. 3. Поєднання інвестиційного та операційного підходів щодо відображення в обліку витрат на персонал за фазами його відтворення

Зведення інформації про понесені витрати на персонал у запропонованих аналітичних розрізах дає змогу сформувавши «Внутрішньогосподарський звіт про витрати на персонал».

У розділі 3 «Аналіз в системі управління персоналом» розкрито організаційні положення аналітичної роботи в системі управління персоналом, методику аналізу витрат на персонал, а також обґрунтовано напрями підвищення інформативності обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом.

Обґрунтовано доцільність отримання контекстної аналітичної інформації в межах формування, використання та розвитку персоналу підприємства відповідно

до запропонованого організаційного механізму реалізації функції аналізу в системі управління персоналом на основі інтеграції принципів, функцій і завдань як складових системи економічного аналізу та системи управління персоналом. У межах програми організації аналітичної роботи для системи управління персоналом доведено доцільність забезпечення: збору та перевірки достовірності аналізованої інформації; систематизації накопичених матеріалів за часовою ознакою та способами визначення показників, що характеризують персонал будівельного підприємства; зіставності показників (за оцінкою, структурою, принципами побудови тощо); статистичного опрацювання отриманих даних, заповнення аналітичних таблиць; розроблення аналітичних показників, що характеризують персонал підприємства, визначення факторів і ступеня їх впливу на витрати на персонал й інші показники діяльності підприємства, виявлення причинно-наслідкових зв'язків між цими показниками та відповідними господарськими процесами; визначення резервів підвищення ефективності використання персоналу, а також ефективності діяльності підприємства в цілому.

З метою ефективного використання персоналу підприємства аналіз запропоновано проводити за процесами формування, використання та розвитку персоналу, що сприятиме максимальному виявленню і використанню внутрішніх резервів підвищення ефективності праці. Така система показників аналізу економічної ефективності має складатися з трьох груп, що охоплюють: кількісні показники (чисельність працівників та витрати за етапами їхнього відтворення) та якісні (показники, що характеризують економічну ефективність понесення витрат на персонал на кожному етапі його відтворення).

У роботі визначено, що результатом діяльності будівельних підприємств має бути не лише економічний, а й соціальний ефект. У зв'язку з цим обґрунтована необхідність формування інтегрального підходу до визначення економічної та соціальної ефективності використання персоналу підприємства і надання відповідної інформації її користувачам у вигляді Звіту про економічну ефективність використання персоналу та Звіту про соціальну ефективність використання персоналу. В останніх відображають систему фінансових та нефінансових, у т. ч., кількісних та якісних показників. До того ж, узагальнення інформації про соціальну складову за окремими категоріями працівників (адміністративний, загально-виробничий та будівельно-виробничий персонал) дає змогу відстежити показники, що характеризують: 1) витрати на персонал соціального спрямування (витрати на виплату матеріальної допомоги, витрати на забезпечення працівників житлом, витрати на харчування працівників, витрати на транспортування працівника до місця роботи, витрати на культурно-побутове обслуговування, витрати на санаторно-курортне обслуговування, витрати на надання безвідсоткових кредитів працівникам, витрати на поліпшення умов праці на робочому місці); 2) плинність персоналу; 3) розвиток персоналу (кількість працівників, результативність праці яких періодично оцінюють; кількість працівників, яким видано сертифікати відповідності займаній посаді (професії); кількість працівників, охоплених програмами розвитку персоналу; витрати на розвиток (навчання) працівників; середня кількість годин навчання на рік на одного працівника); 4) рівень

задоволеності персоналу (рівень задоволеності організацією праці, рівень задоволеності умовами праці, рівень задоволеності оплатою праці, рівень задоволеності системою соціального забезпечення, можливість самореалізації, розвитку та вдосконалення професійних навичок і знань, рівень задоволеності стосунками в колективі та з керівництвом, можливість проявляти ініціативу, самостійність у виконанні окреслених завдань).

Передумовою як для поліпшення якості будівельної продукції, так і для підвищення конкурентоспроможності підприємства є відповідність людського капіталу тактиці й стратегії підприємства. Тому в роботі обґрунтовано доцільність використання запропонованих підходів до визначення показника «готовності персоналу». Причому, для адміністративного персоналу – визначення відповідності кваліфікації займаній посаді, що охоплює три ступені реалізації: визначення відповідності персоналу вимогам посадової інструкції (за результатами сертифікації); виявлення кваліфікаційних розривів за посадами (невідповідності); реалізація напрямів ліквідації розривів. Для будівельно-виробничого персоналу (робітників) – відповідність кваліфікаційного розряду робітників складності виконуваних робіт: визначення складності робіт (необхідний кваліфікаційний розряд робітника для виконання роботи); ідентифікація наявності робітників відповідної професії і кваліфікаційного розряду; виявлення кваліфікаційних розривів (за професіями та розрядами); реалізація напрямів ліквідації розривів.

У роботі визначено, що наявність кваліфікаційних розривів за результатами оцінки – основа програм розвитку людського капіталу, покликаних підвищити ступінь його стратегічної готовності та, як наслідок, – результатів діяльності підприємства. Тому на основі запропонованої в дослідженні моделі стратегічної карти, використовуючи факторне моделювання складових збалансованої системи показників, показано механізм визначення впливу реалізації програми розвитку персоналу підприємства (у вигляді показників чисельності працівників, охоплених програмою розвитку та залучених до організації та виконання робіт за прогресивними методами будівництва) на фінансові результати з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків між показниками, що характеризують складові збалансованої системи показників: фінанси, замовники та інвестори, внутрішні бізнес-процеси, навчання і розвиток (рис. 4), де:

$R$  – рентабельність реалізації будівельно-монтажних робіт (далі – БМР);

$ВП$  – валовий прибуток;

$V$  – обсяг реалізованих БМР;

$K_{об.0_{ОПМБ}}$  – коефіцієнт оборотності БМР, виконаних за прогресивними методами будівництва;

$Y_{0_{ОПМБ}/0_{БМР}}$  – частка БМР, виконаних за прогресивними методами будівництва, в загальному обсязі виконаних БМР підприємства;

$O_{БМР}$  – обсяг виконаних БМР;

$V_{год}$  – годинний виробіток працівника;

$T_{год/1грн}$  – час, відпрацьований працівниками на 1 тис. грн. заробітної плати (в годинах);

$СЗП$  – середня заробітна плата одного працівника;

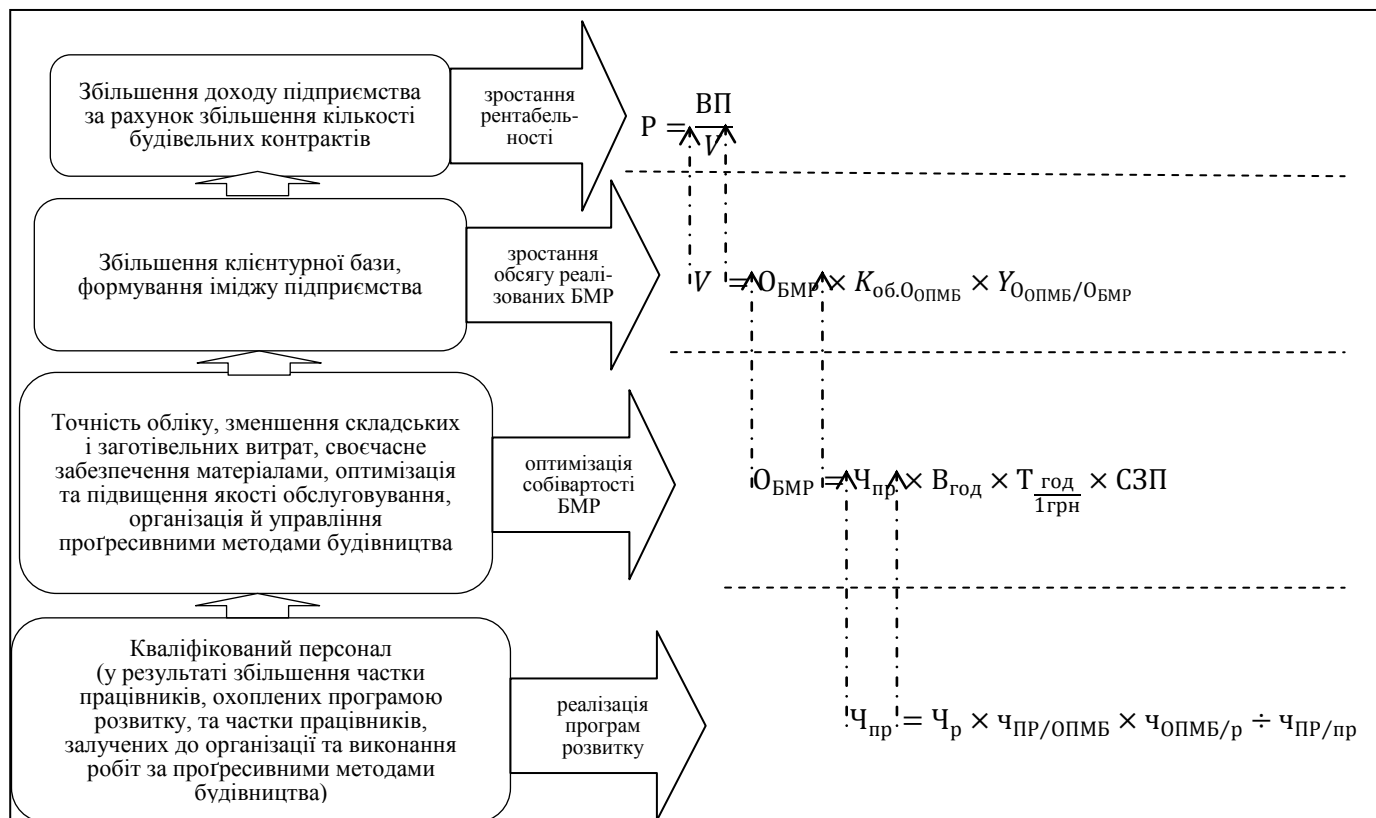


Рис. 4. Взаємозв'язок факторних моделей, що характеризують складові збалансованої системи показників

$Ч_{пр}$  – чисельність працівників;

$Ч_{ПР/ОПМБ}$  – чисельність працівників, охоплених програмою розвитку, відносно числа працівників, залучених до організації та виконання робіт за прогресивними методами будівництва;

$Ч_{ОПМБ/p}$  – чисельність працівників, залучених до організації та виконання робіт за прогресивними методами будівництва, відносно загальної чисельності робітників, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, допоміжних і другорядних виробництвах;

$Ч_{ПР/пр}$  – чисельність працівників, охоплених програмою розвитку, відносно загального числа працюючих.

У ході дослідження доведено, що, розглядаючи запропоновані показники в динаміці розвитку підприємства з метою більш цілеспрямованого планування організаційно-технічних заходів, можна встановити, за рахунок яких факторів знижується або підвищується ефективність діяльності та, відповідно, ефективність використання персоналу підприємства. Так, за результатами факторного моделювання показників на прикладі діяльності ТОВ «Тернопільбуд» за 2011 рік встановлено, що збільшення частки працівників, охоплених прогресивними методами будівництва, в загальній чисельності працівників на 0,002 пункта (з 0,037 до 0,039) дасть змогу підвищити рентабельність з 4,5% до 8,7%.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі сформовано теоретико-методичні й практичні рекомендації щодо розв'язання комплексу наукових проблем, пов'язаних із забезпеченням інформаційних потреб управління персоналом підприємств будівельної галузі в облікових і аналітичних даних. Загальними висновками, що характеризують результати дослідження, є:

1. Тенденція, що склалася в Україні стосовно зниження рівня витрат на персонал у структурі операційних витрат підприємств будівельної галузі, потребує кардинального перегляду їх кадрової політики щодо місця і значення людського ресурсу в господарській діяльності. При цьому обґрунтування необхідності понесення згаданих витрат, а також визначення їхнього впливу як на проміжні, так і кінцеві результати цієї діяльності мають базуватися на акумулюванні обліково-аналітичної інформації в контексті процесного підходу до системи управління персоналом. Він характеризується послідовністю управлінських дій із метою перетворення фінансових ресурсів у вигляді інвестицій у формування, використання й розвиток персоналу в якісний та кількісний приріст людських активів, що забезпечує розвиток і досягнення цілей підприємства.

2. У ході дослідження конкретизовано зміст та місце соціально-трудова категорій, що характеризують роль людини-працівника в процесі виробництва. При цьому персонал підприємства визначено як сукупність фізичних осіб, котрі перебувають із ним у трудових взаємовідносинах, виконуючи свої професійні обов'язки з метою забезпечення досягнення цілей підприємства та отримання винагороди. Охарактеризовано екстенсивні та інтенсивні шляхи забезпечення потреб підприємства у персоналі через залучення людських ресурсів і нарощення людського капіталу відповідно, що дало змогу окреслити напрями формування об'єктів бухгалтерського обліку та економічного аналізу.

3. Аналіз функціональних підходів до системи управління персоналом із урахуванням особливостей діяльності підприємств будівельної галузі дав змогу визначити підсистеми бухгалтерського обліку та економічного аналізу господарських операцій, пов'язаних із персоналом, як елементи її інформаційного забезпечення, завданням яких є продукування інформації про: структуру витрат на персонал та їх вплив на результати діяльності підприємства на всіх стадіях внутрішньофірмового руху працівників від набору до вибуття: формування, використання, розвитку, вибуття; чисельність, структуру персоналу та її відповідність виробничим потребам на всіх етапах «життєвого циклу»; економічну та соціальну ефективність використання персоналу.

4. Поєднання інвестиційного й операційного підходів до відображення облікової інформації про витрати на формування, використання та розвиток персоналу забезпечить виконання основних принципів бухгалтерського обліку. Частина витрат на персонал (вкладення у формування та розвиток), що відповідають критеріям визнання нематеріальними активами, слід відображати в їх складі. Для цього необхідно ввести додатковий об'єкт обліку нематеріальних активів із відповідним його відображенням на субрахунку 129 – право на використання кваліфікації працівників на основі договору про найм (про підвищення кваліфікації),



за умови фінансування підприємством витрат на персонал у зв'язку з: виробничою необхідністю; технічними, технологічними чи організаційними змінами підприємства.

5. Єдиний нормативно-правовий та організаційний підхід до визначення суміжних за змістовим наповненням понять, що характеризують витрати на персонал («виплати працівникам», «заробітна плата», «оплата праці», «фонд оплати праці», «витрати на оплату праці фізичних осіб»), різних нормативно-правових документів є основою належної організації та ведення обліку на будівельних підприємствах і якості продукрованої інформації. Такий підхід реалізується шляхом розширення понятійного апарату: визначення поняття «виплати працівникам» як усіх форм винагород та компенсацій, що їх надає підприємство працівникам за виконану роботу (надані послуги), а також використання єдиного поняття «витрати на виплати працівникам» для характеристики витрат на оплату праці. Уточнення понятійного апарату та розроблена номенклатура рахунків для посилення інформативності облікового забезпечення управління персоналом дали змогу сформулювати Внутрішньогосподарський звіт про витрати на персонал (витрати на формування персоналу – за напрямами залучення; витрати на використання персоналу – за належністю до витрат на поточні виплати працівникам та витрат соціального спрямування; витрати на розвиток персоналу – за програмами розвитку) стосовно окремих категорій працівників (адміністративного, загальновиробничого та будівельно-виробничого персоналу).

6. Отримання контекстної аналітичної інформації в межах формування, використання та розвитку персоналу підприємства через організацію аналітичної роботи для системи управління персоналом має забезпечити: збір та перевірку достовірності аналізованої інформації; систематизацію накопичених матеріалів, що характеризують персонал будівельного підприємства; зіставність показників; статистичне опрацювання отриманих даних, заповнення аналітичних таблиць; розроблення аналітичних показників як для ретроспективної оцінки діяльності, так і з метою стратегічних досліджень зміни явищ та господарських процесів, що характеризують персонал підприємства, визначення факторів і ступеня їх впливу на витрати на персонал та інші показники діяльності підприємства, виявлення причинно-наслідкових зв'язків між цими показниками й відповідними господарськими процесами; визначення резервів підвищення ефективності використання персоналу й ефективності діяльності підприємства в цілому.

7. Аналізувати ефективність використання персоналу підприємства слід за процесами формування, використання та розвитку персоналу, що сприятиме максимальному виявленню і використанню внутрішніх резервів підвищення ефективності праці. Запропонована система показників аналізу економічної ефективності складається з трьох груп, що охоплюють: кількісні показники (чисельність працівників та витрати за етапами процесу відтворення) та якісні (показники, що характеризують економічну ефективність понесення витрат на персонал). При цьому отримання зведеної аналітичної інформації необхідно забезпечувати у вигляді Звіту про економічну ефективність використання персоналу.

8. Результатом діяльності будівельних підприємств має бути не лише економічний, а й соціальний ефект. У зв'язку з цим обґрунтована необхідність формування інтегрального підходу до визначення економічної та соціальної ефективності використання персоналу підприємства і надання відповідної інформації її користувачам, причому, узагальнену інформацію про соціальну складову слід представляти за окремими категоріями працівників (адміністративний, загальнопромисловий та будівельно-промисловий персонал) у вигляді Звіту про соціальну ефективність використання персоналу, що охоплює систему фінансових та нефінансових показників за такими групами: витрати на персонал соціального спрямування, плинність персоналу, розвиток персоналу, рівень задоволеності персоналу.

9. В управлінні персоналом необхідним є з'ясування рівня забезпеченості підприємства працівниками за професійно-кваліфікаційною структурою через визначення показника «готовності персоналу» (для адміністративного персоналу – відповідність кваліфікації займаній посаді; для будівельно-промислового персоналу – відповідність кваліфікаційного розряду складності виконуваних робіт) з метою виявлення і подолання «розривів компетенцій». Окрім цього, для визначення впливу програм розвитку персоналу будівельного підприємства (як одного з напрямів ліквідації невідповідності кваліфікації) на фінансовий результат його основної діяльності розроблено факторні моделі, що відображають складові збалансованої системи показників.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### ***Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:***

1. Починок Н. В. Оцінка ефективності використання будівельно-промислового персоналу / Н. В. Починок // Зб. наук. праць професорсько-викладацького складу інституту економіки і менеджменту інвестицій. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – С. 108–114 (0,2 друк. арк.).

2. Починок Н. В. Оцінка організації праці в будівництві та напрями її вдосконалення / Н. В. Починок // Наукові записки : зб. наук. праць факультету економіки і менеджменту інвестицій. – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – Вип. 2. – С. 148–156 (0,35 друк. арк.).

3. Починок Н. В. Методика оцінки трудового потенціалу будівельної організації / Н. В. Починок // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 4(25). – С. 70–75 (0,4 друк. арк.).

4. Починок Н. В. Людські ресурси в обліковій теорії і практиці / Н. В. Починок // Економічний аналіз : зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – Вип. 6. – С.141–144 (0,5 друк. арк.).

5. Починок Н. В. Система обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом / Н. В. Починок // Управління розвитком : зб. наук. робіт. – Харків : ХНЕУ, 2011. – № 5(102). – С. 110–111 (0,26 друк. арк.).

6. Починок Н. В. Методика формування обліково-аналітичної інформації про витрати на персонал на основі інвестиційного та витратного підходів /

Н. В. Починок // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент». – Суми : Вид-во Сумського НАУ, 2011. – Вип. 6/2 (49). – С. 167–172 (0,55 друк. арк.).

7. Починок Н. В. Джерела формування якісної та кількісної складових персоналу підприємства / Н. В. Починок // Вісник Львівської комерційної академії. – Львів : Вид-во Львівської комерційної академії, 2011. – Вип. 36. – С. 309–315 (0,58 друк. арк.).

8. Починок Н. В. Вплив оцінки відповідності кваліфікації персоналу на стратегічний розвиток будівельних підприємств / Н. В. Починок // Наука молода : зб. наук. праць молодих вчених Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль : Економічна думка, 2011. – Вип. 15–16. – С. 373–377 (0,4 друк. арк.).

#### ***Опубліковані праці апробаційного характеру:***

9. Починок Н. В. Проблеми підвищення кваліфікації працівників на підприємствах будівельно-інвестиційного комплексу / Н. В. Починок // Сучасні тенденції та проблеми розвитку інвестиційно-будівельного комплексу : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 29–30 листопада 2007 р., м. Тернопіль. – Тернопіль : Принтер-інформ, 2007. – С. 135–138 (0,18 друк. арк.).

10. Починок Н. В. Методи визначення вартості людських ресурсів підприємства / Н. В. Починок // Підприємницька діяльність в Україні: проблеми розвитку та регулювання : зб. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф., 27–28 травня 2010 р., м. Київ. – К. : МІБО КНЕУ, 2010. – С. 218–221 (0,15 друк. арк.).

11. Починок Н. В. Зміна концептуальних підходів до інформаційних потреб менеджменту персоналу // Сучасні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, 3 грудня 2010 р., м. Луцьк / відп. ред. З. В. Герасимчук. – Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2010. – С. 445–447 (0,1 друк. арк.).

12. Починок Н. В. Методи обліку витрат на персонал відповідно до інформаційних потреб користувачів / Н. В. Починок // Розвиток бухгалтерського обліку, контролю та аналізу у сучасних концепція управління : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., 19–20 травня 2011 р., м. Судак. – Сімферополь, ВД «АРІАЛ», 2011. – С. 275–278 (0,13 друк. арк.).

13. Починок Н. В. Облік витрат на формування та розвиток персоналу / Н. В. Починок // Реформування економіки України: стан та перспективи : зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф., 24–25 листопада 2011 р., м. Київ. – К. : МІБО КНЕУ, 2011. – С. 202–205 (0,13 друк. арк.).

14. Починок Н. В. Особливості віднесення виплат працівникам до складу витрат, що зменшують прибуток до оподаткування / Н. В. Починок // Імплементация Податкового кодексу України в умовах реформування вітчизняної економіки : зб. тез доповідей наук.-практ. круглого столу, 20 грудня 2011 р., м. Тернопіль. – Тернопіль : Вектор, 2011. – С. 137–139 (0,12 друк. арк.).

## АНОТАЦІЯ

**Починок Н. В. Обліково-аналітичне забезпечення управління персоналом будівельних підприємств. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний економічний університет Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Тернопіль, 2012.

У дисертації досліджено теоретико-методичні передумови зміни інформаційних потреб менеджменту в облікових й аналітичних даних під впливом еволюції підходів до процесу управління персоналом підприємства. Конкретизовано зміст та місце соціально-трудова категорій, що характеризують роль людини-працівника у процесі виробництва. Охарактеризовано екстенсивні та інтенсивні шляхи забезпечення потреб підприємства в персоналі через залучення людських ресурсів і нарощення людського капіталу відповідно.

Критично проаналізовано відомі теоретико-методичні підходи, концепції відображення інформації про персонал в бухгалтерському обліку, в результаті чого розроблено методичні положення з удосконалення облікового забезпечення управління персоналом у процесі його відтворення на основі поєднання операційного та інвестиційного підходів.

Удосконалено організаційно-методичні засади формування контекстної аналітичної інформації в межах процесу відтворення персоналу підприємства шляхом інтегральної оцінки економічної та соціальної ефективності його використання на основі розробленої системи фінансових та нефінансових показників.

*Ключові слова:* персонал будівельних підприємств, обліково-аналітичне забезпечення управління персоналом, економічна ефективність використання персоналу, соціальна ефективність використання персоналу.

## АННОТАЦИЯ

**Починок Н. В. Учетно-аналитическое обеспечение управления персоналом строительных предприятий. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.09 – бухгалтерский учет, анализ и аудит (по видам экономической деятельности). – Тернопольский национальный экономический университет Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины, Тернополь, 2012.

В диссертации исследованы теоретико-методические предпосылки изменения информационных потребностей менеджмента в учетных и аналитических данных в ходе эволюции системы управления работниками предприятия. Обоснована целесообразность аккумуляции данных в контексте процессного подхода к системе управления персоналом, который характеризуется последовательностью управленческих действий с целью превращения финансовых ресурсов в виде инвестиций в формирование, использование и развитие персонала в качественный и

количественный прирост человеческих активов, что обеспечит развитие и достижение целей предприятия, потребностей персонала.

Конкретизировано содержание и место социально-трудовых категорий, характеризующих роль человека-работника в процессе производства. Охарактеризованы экстенсивный, а также интенсивный пути обеспечения потребностей предприятия в персонале путем привлечения человеческих ресурсов и наращивания человеческого капитала соответственно.

Определены функциональные этапы управления персоналом: формирование, использование и развитие персонала (в пределах функций бухгалтерского учета и экономического анализа), задачей которых является продуцирование: информации о структуре затрат на персонал и их влияние на результаты деятельности предприятия на всех стадиях внутрифирменного движения работников от набора к увольнению (уходу): формирование, использование, развитие, уход; информации о численности, структуре персонала и ее соответствие производственным потребностям на всех этапах «жизненного цикла»; информации об экономической и социальной эффективности использования персонала. При этом определено, что бухгалтерский учет характеризует количественный аспект, а экономический анализ – качественный и стратегический аспекты выделенных процессов.

Критически проанализированы существующие теоретико-методологические подходы, концепции отражения информации о персонале в бухгалтерском учете, в результате чего разработаны методические положения по совершенствованию учетного обеспечения управления персоналом в процессе его воспроизводства на основе сочетания операционного и инвестиционного подходов. Обоснована необходимость определения структуры затрат по признаку принадлежности к этапам процесса воспроизводства персонала предприятий строительной отрасли (расходы на формирование персонала в разрезе направлений привлечения персонала: наем в штат, оформление работника в лизинг, аутстаффинг, темпинг; аутсорсинг; заполнения вакантной должности (рабочего места) собственными резервами, расходы на использование персонала в разрезе расходов на выплаты работникам и расходов социального направления, расходы на развитие персонала в разрезе программ развития), что обеспечит аналитичность и большую информативность бухгалтерского учета. Обобщение информации о понесенных расходах на персонал в предлагаемых аналитических разрезах позволяет сформировать «Внутрихозяйственный отчет о расходах на персонал».

Усовершенствованы организационно-методические основы формирования контекстной аналитической информации в рамках процесса воспроизводства персонала предприятия путем интегральной оценки экономической и социальной эффективности его использования на основе разработанной системы финансовых и нефинансовых показателей. Разработанная система показателей анализа экономической эффективности использования персонала позволяет проследить динамику как количественных показателей (численность работников и расходы в разрезе этапов процесса воспроизводства), так и качественных (показатели, характеризующие экономическую эффективность несения расходов на персонал). Социальную составляющую эффективности использования персонала предложено

определять по следующим группам: расходы на персонал социальной направленности, текучесть персонала, развитие персонала, уровень удовлетворённости персонала.

В диссертации обоснована целесообразность определения уровня соответствия человеческого капитала тактике и стратегии предприятия (уровня обеспеченности работниками по профессионально-квалификационной структуре) через определение показателя «готовности персонала» (для административного – соответствие квалификации занимаемой должности, для строительно-производственного – соответствие квалификационного разряда сложности выполняемых работ) с целью выявления и преодоления «разрывов компетенций». Для определения влияния программ развития персонала строительного предприятия (как одного из направлений ликвидации несоответствия квалификации) на финансовый результат его основной деятельности разработаны факторные модели, отражающие составляющие сбалансированной системы показателей.

*Ключевые слова:* персонал строительных предприятий, учетно-аналитическое обеспечение управления персоналом, экономическая эффективность использования персонала, социальная эффективность использования персонала.

#### ANNOTATION

**Pochynok N. V. Accounting and Analytical Support for Personnel Management of Construction Companies.** – Manuscript.

The thesis to obtain the scientific degree of PhD in Economics in the specialty 08.00.09 – Accounting, Analysis and Auditing (by branches of economic activities). – Ternopil National Economic University of Ministry of Education and Science, Youth and Sports of Ukraine, Ternopil, 2012.

The thesis deals with comprehensive research of theoretical and methodological preconditions of changing information's needs of human resources management in accounting and analytical data combined with evolution of approaches to personnel management. The essence of labor categories that characterize the role of man-worker in the manufacturing process was developed. The extensive and intensive ways of supporting the enterprise's needs in staff by engaging human resources and increasing human capital accordingly was substantiated.

The critical analysis of existing theoretical and methodological approaches, concepts to obtain the information about staff in accounting was made. As result, the methodical principles of an improvement of accounting support for personnel management in the process of its reproduction was substantiated with combination of operational and investment approaches.

Organizational and methodological principles of formation of the content analysis within the process of reproduction of personnel was developed with the integrated estimation of economic and social efficiency of operating of personnel, grounded on the developed system of financial and non-financial indicators.

*Keywords:* personal of construction companies, accounting and analytical support for management, the economic efficiency of operating of personnel, social efficiency of operating of personnel.